

об'єднати зусилля центру зайнятості та управління, створити програму працевлаштування інвалідів);

– створити в структурі управління відділ, який займався б наданням соціальної допомоги всіх видів на підставі одного звернення;

– забезпечити інформаційними стендами, приміщення де проводиться прийом документів для призначення всіх видів допомоги;

– об'єднати інформаційні системи управління соціальної політики, центру зайнятості та пенсійного фонду в єдину базу;

– розробити програму для перевірки інформації про доходи одразу ж при подачі документів на призначення допомоги.

Запропоновані заходи дадуть можливість: поглибити адресність соціальної допомоги, виходячи з фактичного майнового стану сім'ї; скоротити час, необхідний для оформлення громадянами заяв та опрацювання відповідних документів при призначенні допомоги; підвищити достовірність даних щодо майнового стану та доходів отримувачів допомоги, унеможливить випадки шахрайства та зловживань; раціонально спрямовувати бюджетні кошти; розширити поінформованість населення щодо суті і змісту надання соціальних допомоги; підвищити ефективність роботи управління соціальної політики.

Використанні джерела

1. Качан Є. П. Регіональні аспекти соціальної політики формування і збереження трудового потенціалу. Управління розвитком / зав. ред. Седова Л. М. Харків : ХНЕУ, 2006. № 3. С. 89 – 91.

2. Коцур А. С. Особливості реалізації соціальної політики України // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність і тенденції глобалізації: матеріали V Ювілейної міжнар. наук.-практ. конф., (м. Тернопіль, 2008 р.). Тернопіль: Економічна думка, 2008. Ч 1. С. 221–223.

Семків Юрій, Дяків Владислав

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Прохоровська С.А.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є ефективна робота персоналу, а найбільш дієвим способом виявити таланти, виміряти результати роботи, рівень професійної компетенції працівників та визначити потенціал працівників організації у розрізі стратегічних задач компанії є саме система оцінювання персоналу.

У сучасній економічній літературі існує дві основні точки зору щодо сутності поняття «оцінка». Згідно з першим підходом оцінка являє собою суперечливий процес, у якому виділяють дві складові: кількісну та якісну. З одного боку, оцінка означає процес виміру відповідності предмета дослідження встановленим стандартам, еталонам, а з іншого – суб'єктивну здатність людини визначати цінність різних об'єктів і суб'єктів для своєї життєдіяльності [1, с. 155-168]. Існує також точка зору, що оцінка є підсумком, узагальнюючим результатом діяльності з оцінювання.

Так, більшість авторів розглядають оцінку персоналу виключно як процедуру визначення кількісної та якісної відповідності працівника відповідним посадовим вимогам.

Кадрова стратегія будь-якого підприємства в економічно розвинених державах полягає, в першу чергу, у створенні конкретного набору професійних рішень по окремих співробітниках або групах для надання можливостей нормального функціонування підприємства загалом. В основі цих рішень кардинальну роль займає оцінка персоналу.

Серед ключових методів оцінки персоналу, які популярні за кордоном, можна відзначити наступні:

- Assessment Center;
- управління по цілям (Management by Objectives);
- метод Key Performance Indicators (KPI);
- метод «360 градусів» [2, с. 96].

Найбільш поширеним та ефективним методом оцінки персоналу для України вважається Assessment Center. Метод використовують з метою підбору, навчання та розвитку персоналу. Починаючи з 1960 року більшість американських корпорацій, такі як «IBM», «Sears Holdings», «Standard Oil» також створили власні Assessment Center для аналізу персоналу [2, с. 97].

Також один з найпоширеніших методів оцінки персоналу є метод управління по цілями – Management by Objectives. При проведенні оцінки методом МВО на початку звітного періоду керівник та підлеглий складають конкретні завдання, а по закінченню звітного періоду визначається результативність кожного працівника [3].

Метод Key Performance Indicators – це система кількісних показників, за допомогою якого роботодавці мають змогу оцінити своїх працівників. Показники кожного окремого співробітника прив'язують до загальних KPI усього підприємства, а саме до прибутку, рентабельності підприємства [4].

Американські фірми основну увагу приділяють спеціалізованим знанням і висококласним навичкам. Що стосується частоти виконання оцінки, в такому випадку статистика наступна: 74% службовців і 58% робочих проходили оцінку

один раз на рік; 25% службовців і 30% робочих оцінювалися один раз на півроку, приблизно 10% проходили оцінку результативності роботи частіше, ніж один раз на півроку. На підприємствах у США зазвичай досить часто періодика оцінок, а оцінкою найчастіше займається менеджер-керуючий [2, с. 97].

Узагальнюючи іноземний досвід ділової оцінки персоналу, потрібно відмітити, що найбільш розроблені методи оцінки використовуються для оцінки поточного стану управління персоналом на підприємстві.

Використані джерела

1. Анцупов А.Я. Соціально-психологічна оцінка персоналу: навчальний посібник для студентів ВНЗ. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 391 с.
2. Гарматюк О. А., Бакса Х. К. Зарубіжний досвід у системі оцінювання персоналу. Матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ, академіка НАН України Чумаченка Миколи Григоровича «Інноваційні аспекти ресурсо-використання» ТНТУ імені Івана Пулюя, Тернопіль, 27 березня 2015 р. Т., 2015.С. 96 – 97.
3. Прохоровська С. А., Гринчуцький В. І. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону // Вісник Хмельницького національного університету. Науковий журнал 3, 2016. Економічні науки. Том 1, Хмельницький, 2016,С. 80-87.
4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.

Смаль Дмитро

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Качан Є.П.)

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

Одним із компонентів якості життя населення є рівень заробітної плати, яка отримується у відповідності з працею, якістю і результатами. Ефективність праці багато в чому визначається його оплатою.

Із всіх джерел надходжень сім'ї, заробітна плата (при правильній її організації) забезпечує прямий безпосередній зв'язок з кількістю і якістю вкладеної праці. Саме за допомогою заробітної плати оцінюються і кваліфікація робітників, і складність виконуваних робіт, і обсяг, і якість вироблених матеріальних благ та послуг. Звичайно, таку безпосередню оцінку вдається здійснити не для всіх. Праця керуючих робітників, спеціалістів оцінюється як би опосередковано, виходячи з результатів роботи підприємств чи виробничих